

en pratique

Exercice professionnel
de L'ORIENTATION

NUMÉRO
août 2008



Renouveau pédagogique et orientation : un virage vers le rôle conseil ?

en pratique

Exercice professionnel de l'orientation

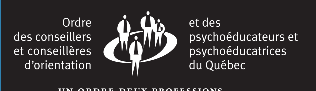
NUMÉRO 9
août 2008

Sommaire – Secteur orientation

NDLR : Veuillez prendre note que certains titres professionnels ou événements peuvent avoir changé au moment où vous lirez ce magazine, car trois mois se sont écoulés entre sa production et sa publication.

en pratique

Le magazine *en pratique* est publié deux fois par année, en janvier et en août, par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPQ). Tiré à 6000 exemplaires, il se veut un véhicule unique de transmission des pratiques professionnelles québécoises en orientation et en psychoéducation. De format tête-bêche, chaque côté étant consacré à une des deux professions de l'Ordre, il est structuré autour de deux grands dossiers thématiques d'une douzaine de pages. Il est destiné aux membres de l'Ordre, aux étudiants, aux professeurs ainsi qu'à toute personne ou groupe intéressé.



Comité du magazine

Organe directeur de l'édition du magazine, ce comité détient un pouvoir décisionnel sur le contenu. Il regroupe deux chargés d'affaires professionnelles, Richard Locas, c.o., et Dominique Trudel, ps.éd., la coordonnatrice aux communications, Diane Tremblay, et la directrice générale et secrétaire de l'Ordre, Renée Verville.

Comité du dossier

Dirigé par le chargé d'affaires professionnelles Richard Locas, c.o., ce comité est responsable de la réalisation du dossier thématique. Il regroupe quatre conseillers d'orientation bénévoles, recrutés en fonction de leur expertise et de manière à représenter la diversité des pratiques. Ce sont : Claudette Clément, Lyne Beaudoin, Louise Delisle-Laberge et Martine Lacharité. Leur mandat est d'une durée de deux ans.

Coordonnatrice de la production

Diane Tremblay

Collaboration régulière : universités offrant la formation en orientation.

Mise en pages et illustration de la page couverture

Haus Design Communications

Impression

....

Correctrice d'épreuves

Céline Trudel

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le but d'alléger le texte. Tous les textes ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Ordre et n'engagent que leur auteur. Les articles peuvent être reproduits à condition d'en mentionner la source.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008 ; Bibliothèque nationale du Canada : ISSN 1713-6253. Convention de la Poste-Publications # 1451669. Retourner toute correspondance non livrable au Canada à :

OCCOPPQ

1600, boul. Henri-Bourassa O., bur. 520
Montréal (Québec) Canada H3M 3E2
Tél : 514 737-4717, 1 800 363-2643

www.occoppq.qc.ca

www.orientation.qc.ca

Information

dtremblay@occoppq.qc.ca

Ce périodique est produit sur serveur vocal par : Audiothèque pour personnes handicapées de l'imprimé du Québec

Québec : 418 627-8882

Montréal : 514 393-0103

Une profession qui avance

Laurent Matte, c.o.
président, secteur orientation

Il y a, dans la vie d'une personne, des périodes riches en occasions d'évolution, d'enrichissement. Les auteurs de notre propre communauté scientifique nous ont bien éclairés et soutenus sur ce sujet. Qu'on pense aux travaux de Danielle Riverin-Simard, c.o., ou de Jacques Limoges, c.o., pour ne nommer que ceux-là. Il arrive que ces périodes à la fois mouvementées et stimulantes se présentent à un groupe et même à une profession entière.

Pour nous, conseillers et conseillères d'orientation, l'année 2008-2009 est, sans l'ombre d'un doute, une période où nous aurons l'opportunité de faire des pas importants ! Cette opportunité proviendra autant de nous-mêmes et de nos aspirations que de la société dont nous faisons partie et qui nous confie des attentes et des responsabilités.

Depuis la création de la première association par Wilfrid Éthier jusqu'à notre projet actuel de création d'un ordre distinct pour les conseillers et conseillères d'orientation, en passant par l'expansion rapide de la profession et la constitution d'une corporation en 1963, l'entrée dans le Code des professions en 1973, l'obligation de détenir une maîtrise en 1987, la féminisation du nom de la Corporation en 1988, le passage de corporation à ordre en 1994 et l'intégration des psychoéducateurs et psychoéducatrices en 2000, notre groupe a continuellement été appelé à se redéfinir.

Or, comme une personne envisageant son avenir, nous pouvons nous laisser guider par notre impression qu'il nous manque quelque chose, ou par une conscience plus aiguë de nos propres potentialités ou encore par les demandes, voire les pressions, qui nous visent. Celles du monde politique, scolaire, patronal, médiatique, bref, de toute la société dans sa complexité. Et comme une personne qui envisage son avenir, nous avons intérêt à prendre le temps d'y réfléchir, de cheminer, poser des gestes, interroger. Nous sommes, collectivement, responsables de ce que nous devenons.

Sans perdre de vue l'objectif d'offrir au public des services compétents, tout en faisant face aux enjeux qui se présentent.

Ainsi, dans la mise en œuvre d'une loi projetant de nous réserver, en partage avec d'autres professionnels, des activités à haut risque de préjudice envers une clientèle vulnérable, nous devrons examiner de près nos compétences, notre interdisciplinarité, notre conception de nos services, notre manière de gérer notre professionnalisme. Puisque cette loi vient réécrire notre champ d'exercice, nous aurons à nous situer face à celui-ci, à voir comment il nous interpelle, individuellement ou collectivement, et à saisir comment il nous situe face aux autres.

Devant les enjeux de pénuries de compétences et de mobilité de main-d'œuvre, nous aurons l'occasion de nous positionner comme acteurs capables d'intervenir entre les aspirations et l'intégrité des personnes, d'une part, et les besoins économiques de la société qu'ils forment, d'autre part, en cherchant à agir de manière éthique avec nos compétences et notre pouvoir d'intervention fortement sollicités.

Dans un Québec cherchant à mieux faire participer tout le potentiel de la main-d'œuvre, des personnes éloignées du marché du travail jusqu'aux immigrants aux compétences mal reconnues, en passant par les masses de travailleurs déclassés, nous pourrons affirmer notre rôle d'expert des problématiques socioprofessionnelles et de l'intervention dans la dynamique personne-travail.

Dans la poursuite du renouveau pédagogique, nous serons en mesure d'entendre les besoins des élèves comme des intervenants, aux prises avec les objectifs, les choix, les ressources, les ambiguïtés, en prenant la place, la parole et l'action correspondant à notre compréhension de notre rôle – qui n'est pas compris de la même manière par tous – tout en nous positionnant dans un système complexe et pas toujours complètement en mesure d'assumer ce vers quoi il s'engage.

Pour pouvoir faire face à ces défis, serons-nous en mesure de nous référer à une conscience, une compétence, un discours collectifs ?

Que ce soit dans la foulée du colloque 2008, dans les activités de visibilité de la Semaine québécoise de l'orientation 2008, dans l'orientation stratégique de notre Ordre, nous devrons clairement dire, reconnaître et agir ce que nous sommes, selon la pertinence sociale des conseillers et conseillères d'orientation.

Car notre profession ne peut être qu'une profession qui avance ! 

Transition vers des ordres distincts : où en sommes-nous ?

Renée Verville, c.o., M.A.P.
directrice générale et secrétaire

Nous vous informions au printemps dernier de notre intention de demander à l'Office des professions de donner suite à la requête de l'Ordre concernant la constitution de deux ordres distincts. Certains éléments de la réponse de l'Office étant restés nébuleux, nous avons alors demandé une rencontre avec son président pour les clarifier. Des précisions de notre part s'avéraient alors nécessaires pour faire avancer le dossier. Nous avons donc préparé les arguments servant à appuyer notre demande en faisant ressortir les éléments qui militaient en faveur d'une telle opération, comme... Entre-temps, un autre président a été nommé à la tête de l'Office. En janvier 2008, nous avons acheminé ce complément d'information au président actuel, M[e] Jean Paul Dutrisac, et une rencontre était prévue en avril ou mai, quelques mois avant que vous lisiez ces lignes... Aussi, nous vous annoncions dans la même foulée que l'Ordre, afin de se préparer à l'éventualité de la séparation, adopterait le fonctionnement le plus autonome possible pour chacune des professions.

Autonomie des professions

Que veut dire un tel fonctionnement pour le secteur orientation ? Cela touche particulièrement l'organisation des services pour le développement de la profession. En effet, tel qu'il a été entendu, tous les services reliés directement à la protection du public continuent d'être assumés financièrement par l'Ordre, indépendamment des secteurs. Le Bureau du syndic est toujours sous la supervision de la syndic, M[me] Louise Lévesque-Vachon, c.o., et ces dépenses ainsi que celles du comité de discipline, du comité de révision des plaintes ainsi que des enquêtes particulières effectuées par l'inspection professionnelle, sont partagées à part égale parce qu'elles sont liées très étroitement à notre mandat de la protection du public.

Impacts sur les autres services

- **Direction générale :** la directrice générale et secrétaire continue d'administrer les affaires courantes de l'Ordre, conformément aux grandes orientations et politiques établies par le Bureau. Toutefois, une directrice générale adjointe a été embauchée en mai afin de la seconder dans ses tâches et de travailler en étroite collaboration avec le secteur orientation, et ce, dans le but de préparer la relève pour le futur Ordre des conseillers d'orientation.
- **Services administratifs :** la directrice des services administratifs poursuit son travail pour tout ce qui touche la comptabilité, les finances, les budgets, la gestion de l'infor matique et la gestion des installations matérielles, et ces dépenses sont assumées à part égale par les deux secteurs.
- **Communications :** le service des communications est maintenant divisé par secteur professionnel et assumé par une seule personne pour chacun des secteurs. Toutefois, le poste de coordonnateur aux communications est passé à trois jours par semaine, une journée étant consacrée à la formation continue. Son rôle est toujours de conseiller la direction générale et la présidence sur les différentes activités de communication et de coordonner la production des publications pour le secteur orientation, de voir à la mise en place du plan de communication et à la mise à jour du site Internet.
- **Développement et soutien professionnel :** le chargé d'affaires professionnelles continue à voir à la mise en œuvre de divers programmes visant le développement professionnel des conseillers d'orientation en vue d'assurer la protection du public et d'offrir un soutien aux membres en matière de développement professionnel. La conseillère juridique poursuit son travail de soutien auprès des conseillers d'orientation en matière de compréhension de la réglementation, de la déontologie et de la tenue de dossier, le temps qu'elle consacrait à ce secteur avant l'autonomie des professions étant à peu près le même en ce qui concerne le service conseil.
- **Inspection professionnelle :** la coordonnatrice à l'inspection, qui coordonnait les deux secteurs, est maintenant affectée uniquement au secteur orientation, et travaille deux jours par semaine.

Concrètement, les services offerts aux conseillers d'orientation ne seront pas affectés par cette nouvelle structure organisationnelle ; toutefois, il pourra y avoir certaines modifications dans les affectations de chacun. Par exemple, les formations offertes par la conseillère juridique seront probablement dispensées par une autre ressource relevant directement du secteur orientation.

Cette étape nous apparaît importante pour que la transition vers la constitution d'un Ordre distinct se vive avec le moins de heurts possible.

BIENVENUE

aux nouveaux membres,conseillers et conseillères d'orientation, depuis le 8 mai 2007

Adam, Julie (II)
Amane, Amira (IV)
Aspirot, Rachel (II)
Asselin, Issa (II)
Audet, Karine (II)
Beaudry-Ferland, Caroline (III)
Beaulieu, Josée (OO)
Beaulieu, Marie-Hélène (II)
Bélanger, Marie-Pier (V)
Bergeron, Sophie (I)
Bergeron, Valérie (IV)
Bernier, Anick (II)
Bérubé, Valérie (III)
Bilodeau, Julie (I)
Bilodeau, Marjorie (I)
Bilodeau, Sylvie (II)
Boily, Mélanie (II)
Boisvert, Véronique (II)
Boivin, Marie-Josée (II)
Boulianne, Fanny (II)
Bourque, Stéphanie (V)
Brassard, Carine (V)
Brochu, Véronique (II)
Burns, Sandra (II)
Calvert, Mélanie (IV)
Carbonneau, Christina-Kim (II)
Chamberland, Manon (II)
Chamodraka, Martha (V)
Champagne-Bélanger, Barbara (III)
Chandonnet-Morin, Katia (II)
Chapados, Virginie Maïté (II)
Charrette, Louise (II)
Charette-Dussault, Élyse (V)
Chouinard, Sémès (IV)
Clermont, Véronique (IV)
Côté, Mélissa (II)
Da Piedade, Isabelle (VI)
d'Auteuil, Louis (II)
de Chevigny, Marie-Josée (VI)
De Silva, Nilmini (IV)
Deraps, Rina (IV)
Di Vita, Nathaly (II)
Doucet, Nathalie (II)
Drouin, Marie-Michèle (II)
Dubé, Manon (II)
Dufort, Alexandra (V)
Dufour, Mélanie (II)
Dupont, Jonathan (II)
Dupuis, Sylvy (II)
Fafard, Denis (IV)
Farah, Patricia (V)
Fontaine, Vicky (IV)
Gagné, Caroline (II)
Gareau, Mélina (IV)
Gaudette, Geneviève (V)
Gauthier, Marie-Ève (VI)
Gilbert, Maryse (II)
Giroux, Jacques (VI)
Godin, Johanne (V)
Grenier, Valérie (II)
Groguhé, Sadia (V)
Guillemette, Annie (IV)
Guilmette, Sylvie (II)
Guimond, Amélie (II)
Hallé, Nanny (VI)
Handfield, Guylaine (II)
Hardy, Guylaine (II)
Harvey, Lydia (II)
Hayart, François (II)
Hébert, Lucie (II)
Hudon, Vanessa (V)
James, Tonia (IV)
Jolicoeur, Marianne (II)
Korah, Catherine (V)
Kovalak, Angela (V)
Labrecque, Marie-Josée (II)
Lacasse, Stéphanie (II)
Lachance, Maryse (V)
Lacombe, Isabelle (IV)
Lafrenière, Marc-Antoine (II)
Laliberté, Élise (IV)
Lamarche, Jonathan (II)
Landry, Marie-Ève (II)
Langlois, Hélène (II)
Lapointe, Claude (II)
Larrivée, Manon (IV)
Lavoie, Mylène (II)
Lavoie, Andréanne (V)
Leblanc, Maude (IV)
Lechasseur, Isabelle (V)
Leherte, Steve (V)
Lehouillier, Marie-Anne (II)
Lemay, Isabelle (V)
Lepitre, Josée (IV)
Letellier, Caroline (IV)
Lévesque, Julie (V)
Lizotte, Geneviève (VII)
Loignon, Karina (IV)
Lord, Catherine (II)
Maguire, Suzie (IV)
Malouin, Natacha (II)
Marcotte, Billy (II)
Marcoux, Chantal (II)
Michel, Barbara-Elisabeth (II)
Milani, Tania (IV)
Moisan, Mireille (III)
Panagopoulos, Maria (V)
Paré, Josée (IV)
Pelletier, Marie-Hélène (III)
Pelletier, Nathanièle (OO)
Pelletier, Marie-Hélène (V)
Perras, France (II)
Plamondon, Sylvie (IV)
Poirier, Isabelle (VII)
Polomeno, Debra (V)
Poulin, Mélanie (II)
Poulin, Maryse (IV)
Pronovost, Marie-Sol (IV)
Proulx, Marianne (V)
Provost, Roxane (VII)
Raco, Antoinette (V)
Richler, Liora (V)
Robitaille, Louise (II)
Roy, Chantale (II)
Santa-Maria Barbagallo, Lisa (V)
Sénéchal, Hélène (II)
Sincennes, Amélie (VI)
Skorski, Heidi (V)
Smith, Marlène (IV)
St-Germain, Madeleine (V)
St-Pierre, Frédéric (VI)
Tessier, Sonia (II)
Tessier, Lynda (IV)
Therrien, Julie (VI)
Tremblay, Nancy (III)
Tremblay, Marie-Ève (II)
Turcotte, Linda (VII)
Vaillancourt, Anouck (II)
Viau, Martin (V)
Viens, Christiane (V)
Villeneuve, Marlaine (I)
Villeneuve, Geneviève (II)

au 5 mai 2008, 2177 conseillers d'orientation et 171 étudiants associés

L'Ordre offre ses sincères condoléances aux familles, collègues et amis des conseillers d'orientation récemment décédés Roselyn Miller, André Pépin et André-Jacques Morin.

RADIATIONS

Soyez avisés qu'au 5 mai 2008, le nom des personnes suivantes n'apparaît pas au Tableau des membres de l'OCCOPPQ. Par conséquent, elles ne peuvent porter le titre de conseiller d'orientation, conseillère d'orientation, Guidance Counselor, Vocational Guidance Counselor. Cependant, ces personnes ont peut-être régularisé leur situation depuis. Aussi, nous vous invitons à en faire la vérification auprès de l'OCCOPPQ.

Beaulieu, Marie-Hélène (II)
Bélanger, Nancy (II)
Bergeron, Louise (II)
Boutin, Marc (IV)
Bricault, André (V)
Châteauvert, Nicolas (II)
Corbeil, Michèle (VI)
Cyr, Jean-François (IV)
Doré, Jacques (VI)
Dorval, Marjolaine (V)
Dufour, Jo-An (VI)
Feder, Ruth (V)
Fortin, Valérie (II)
Frucht-Berg, Doroni (V)
Gagné, Simon (V)
Gagnon, Karine (IV)
Giguère, Michel (IV)
Gilday, Lizette (V)
Girard, Gontran (II)
Gosselin, Solange (III)
Gosselin, Julie (IV)
Guay, Marjorie (II)
Guérin, Daniel (OO)
Hivon, Chantal (II)
Jobin, Nadine (II)
Joseph, Nathalie (II)
Lamarche, Constance (V)
Lamontagne, Manon (I)
Lavoie, Christine Ann (V)
Lefèbvre, Danièle (IV)
Lemonde, Martine (IV)
Lévesque, Mélanie (OO)
Lightstone, Claire (V)
MacEachern, Lorna (V)
Marcotte, Jean (II)
Martin, Valérie (II)
Martin, Isabelle (OO)
Mathieu, Marie (II)
Mongrain, Annie (V)
Ndagije, Jidiri (OO)
Panagopoulos-Leclerc, Dina (V)
Pelletier, Sonia (V)
Pelletier, Nathanièle (OO)
Pennober, Charles (V)
Pépin, Michel (II)
Perreault, Nathalie (II)
Perreault, Valérie (II)
Racicot, Jean-Michel (VI)
Raymond, Cindia (III)
Rheault, François (III)
Rosales, Adriana (IV)
Sénéchal, Hélène (II)
Sheikh, Irum (V)
Tourigny, Maryse (III)
Trudel, Dominique (II)
Vanderhoost, Monique (VI)
Venditti, Gail Anne (VI)
Vermette, Louanne (OO)
Villeneuve, Jeanne (II)
Vincent, René (VII)
Wineberg, Michal (V)





RENOUVEAU PÉDAGOGIQUE ET ORIENTATION : un virage vers le rôle conseil ?

Depuis quelques années déjà, nous entendons parler dans le monde de l'éducation du renouveau pédagogique. Nous avons vu ou entendu dans les différents médias les réactions des enseignants, des directions d'établissements scolaires ainsi que les préoccupations et inquiétudes des parents face à ce changement. Nous en avons tous entendu plus ou moins parler... Mais nous, comme c.o., qu'en pensons-nous ? Et, surtout, qu'en savons-nous réellement ? Ici, avant de poursuivre, j'entends tout de suite certains dire que ce questionnement ne les concerne pas puisqu'ils n'œuvrent pas dans le milieu scolaire... Il est certain que de prime abord, ce sont surtout les c.o. du niveau secondaire qui sont directement touchés. Mais la connaissance et la compréhension des changements dans le système scolaire, entre autres en ce qui a trait à la sanction des études, incombent à tous les c.o. peu importe leur secteur de pratique.

Ce dossier n'a pas pour objectif de prendre position, mais bien de vous outiller le mieux possible, à l'aide de divers articles et références, afin de vous permettre de juger par vous-mêmes de la situation actuelle. Nous avons colligé cinq articles provenant de différents horizons. Les deux premiers vous donneront une vision plus conceptuelle des origines et du développement du renouveau pédagogique, c'est-à-dire la philosophie de base ainsi que le déploiement que l'on en connaît. Les deux articles suivants permettront de comparer cette première vision théorique à celle, plus terrain, de c.o. en scolaire de niveau secondaire, à savoir quelles sont leurs opinions à propos de tous ces changements. Puis, concrètement, selon certaines données, voit-on des différences dans l'octroi de ressources en orientation dans le réseau scolaire ? Nous terminerons ce dossier avec un article qui nous propose de sortir de nos cadres d'intervention habituels en mettant davantage l'accent sur les compétences, tel qu'il a été suggéré par le renouveau pédagogique, et sur le sentiment d'efficacité personnelle, en utilisant la réussite de l'élève comme outil orientant, en passant d'une orientation pour tous à une orientation pour chacun…



La conseillère d'orientation Lyne Beaudoin



avait la responsabilité de ce dossier thématique portant sur le renouveau pédagogique. Responsable de la formation chez Septembre éditeur, elle agit aussi à titre de tuteur pour la formation à distance en tenue de dossiers à l'OCCOPPQ et travaille au développement de sa pratique privée. Comme autres expériences, madame Beaudoin a œuvré dans le domaine de l'employabilité, dans le milieu scolaire (orientation et approche orientante) et dans le domaine organisationnel

L'école québécoise : transformation et adaptation



Pierre Bergevin
sous-ministre adjoint à l'éducation préscolaire et à l'enseignement primaire et secondaire, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Depuis bientôt un demi-siècle, le système d'éducation de l'école primaire et de l'école secondaire au Québec s'affiche comme l'un des quelque 10 meilleurs au monde. Les résultats des élèves québécois aux différentes épreuves internationales, et le Québec y participe très largement (PISA, PIRLS, OCDE…), le démontrant : avancer ou reculer de quelques rangs selon le cas peut se produire, mais une performance de haut niveau demeure notre constance.

Un des facteurs essentiels qui explique ce résultat : un système d'éducation se transformant pour s'adapter de façon continue à la réalité dans laquelle le monde évolue.

« Le renouveau pédagogique est un ensemble d'éléments qui transforment en profondeur l'école québécoise. Amorcé pour façonner l'école québécoise du XXIe siècle…[1] » Cette réforme de notre système d'éducation poursuivait et poursuit toujours de très grands objectifs : faire en sorte que l'école prépare adéquatement les élèves à relever les défis de leur siècle, le XXIe siècle, soutenir la réussite de tous et former des individus capables de se développer tout au long de leur vie personnelle et professionnelle.

Éléments constitutifs

Au centre de ce changement, un nouveau programme de formation qui appelle l'élève à acquérir des connaissances et à être capable de s'en servir à bon escient dans un contexte donné. « Savoir se servir de ce que l'on sait quand c'est le temps de… » est probablement la définition la plus simple que l'on puisse donner d'une compétence.

Dans un monde au sein duquel le champ de la connaissance s'est développé et continue de se développer de façon exponentielle, les choses ont changé. Au mitan de la période médiévale, Saint-Thomas cherchait à réaliser la « somme des connaissances ». Le XXIe siècle nous impose de posséder de solides connaissances de base, d'identifier les savoirs complémentaires nécessaires selon les circonstances, d'être capables de se procurer ces derniers, de développer des stratégies pour s'en servir et ainsi appliquer des solutions efficaces pour résoudre des problèmes complexes. Le XXIe siècle nous demande d'être compétents.

Le renouveau pédagogique ne se réduit pas à la « pédagogie par projet », à la découverte par induction et n'érige pas la coopération entre pairs en un dogme qui est le seul à conduire au savoir.

Le renouveau pédagogique est un ensemble d'éléments dont font partie les programmes disciplinaires par développement de compétences, une politique d'évaluation des apprentissages rigoureuse visant à mesurer la capacité de se servir de ce que l'on a appris, l'établissement de quatre programmes de services complémentaires pour des services intégrés et liés aux besoins réels de l'élève, une politique de l'adaptation scolaire qui veut respecter chacun dans sa particularité, une dynamique enseignement-apprentissage demandant à l'enseignant de redevenir un véritable maître qui dirige des élèves qui doivent apprendre, devenir habiles et savoir se comporter pour accomplir des tâches et réussir.

Ces « éléments constitutifs » du changement mis en place depuis près d'une décennie et qui connaîtront leur phase finale avec l'année scolaire 2009-2010 ne visaient rien d'autre, mais rien de moins.

Changer : un processus et ses règles

Une transformation aussi importante du système d'éducation ne peut cependant se réaliser sans heurts, sans bouleversements, notamment dans les façons de faire, ni sans certaines appréhensions. Une étude publiée en 2006 par l'École nationale d'administration publique (ENAP), portant sur les caractéristiques des réformes en éducation dans différentes juridictions, dont la Nouvelle-Zélande, la Suisse, la Belgique et l'Alberta, illustre le fait que les transformations des pratiques pédagogiques des enseignantes et enseignants ainsi que les rapports entre l'école et la communauté constituent des éléments vitaux de toute réforme en éducation. Des éléments, selon l'étude, qui exigent d'avoir du temps pour s'approprier la réalité nouvelle et qui appellent à des ajustements à la fois pour corriger des effets imprévus et non désirés et pour en assurer l'adhésion.

[1] *Le renouveau pédagogique – Ce qui définit « le changement »*, Gouvernement du Québec, MELS, 2005, p. 4.

Un projet de transformation d'un système d'éducation ne peut jamais se présenter à nos yeux comme une symphonie achevée sur du papier à musique. L'éducation n'est pas et ne sera jamais une science exacte, un domaine dont tous les intrants de même que chacune des variables sont connus à l'avance, figés dans le temps et l'espace et sous contrôle total.

C'est pourquoi il ne peut y avoir en éducation de garantie absolue de résultats quant à l'impact des choix qui s'opèrent, particulièrement dans une perspective de changement. L'éducation n'en est pas moins une science pour autant, une science dite humaine qui s'appuie sur de solides connaissances du phénomène de l'apprentissage de même que du comportement humain. C'est une science qui nous demande de réunir nos connaissances, de réfléchir, d'analyser, de comparer et de prendre des décisions présentant un haut niveau de probabilité quant à leur capacité de produire les effets recherchés. C'est ce qui s'appelle l'expectative de résultat.

Connaissance, recherche et expectative de résultat n'en appellent pas moins à la nécessité d'exercer une rigueur constante à des fins d'ajustement, de régulation qui visent précisément à mieux assurer l'atteinte de ces résultats recherchés.

Bien public et culturel

Par ailleurs, rappelons que l'éducation est à la fois un bien public et un bien culturel.

Bien public car l'éducation n'est pas l'apanage exclusif des gens des métiers, de ceux et celles qui « font l'école » ou qui s'affichent comme des spécialistes du domaine. L'éducation est également l'affaire des parents des élèves ainsi que de tout citoyen qui contribue à en assumer les frais et qui, ne serait-ce qu'indirectement, sera, dans sa vie civile, éventuellement tributaire de la capacité de l'école à former des citoyens compétents et au service de la communauté. Ceux et celles qui président à ces décisions de transformer l'école sont ainsi imputables devant tous les membres de la communauté de leurs actes et de leur choix. Faire l'école, à quelque titre que ce soit, n'est pas une mince chose. C'est un défi à la fois exigeant et exaltant.

L'éducation est également un bien culturel. La façon d'y faire est étroitement liée à la culture générale de la société au sein de laquelle se fait l'école. Que la Suède s'accommode fort bien de cotes sous forme de lettres pour illustrer les résultats des élèves dans leur bulletin scolaire alors que la Suisse s'est révélée incapable de tolérer cette procédure et a choisi de revenir à des résultats exprimés en chiffres traduit sans équivoque que les traits culturels d'une société sont également présents en éducation. La forme d'un bulletin scolaire doit prendre en considération ce rapport école-parents-société. Le Québec n'y a pas échappé avec son retour au bulletin chiffré.

Les conseillers d'orientation qui œuvrent en milieu scolaire le disent bien. Dans cette responsabilité qui leur est dévolue d'accompagner les élèves, et leurs parents, à des moments cruciaux afin qu'ils effectuent des choix importants pour leur avenir, ils sont souvent confrontés à l'attrait culturel qu'exercent certains métiers ou professions au-delà de l'intérêt de l'élève ou du réalisme qu'il manifeste dans la formation de son choix de carrière.

Mise en forme

Cela dit, d'autres décisions de nature régulatrice s'appliquent également à l'organisation scolaire même. C'est ainsi que les écoles secondaires furent autorisées en 2007-2008 à retarder d'une année la mise en application des programmes de science et technologie en troisième secondaire et d'y maintenir en conséquence le cours de science physique. Vingt pour cent d'entre elles se sont prévalues de cette opportunité. Il est à prévoir qu'il en sera sensiblement de même en 2008-2009 en quatrième secondaire. Une année de délai additionnelle a été décrétée quant à la mise en application obligatoire du nouveau parcours de formation axée sur l'emploi. Des ajustements de circonstance viendront supporter la mise en application des différentes séquences en mathématiques en quatrième et cinquième secondaire au cours des deux prochaines années. Voilà notamment deux changements pour lesquels l'expertise des conseillères et conseillers d'orientation est sollicitée dans leur rôle conseil tant sur le plan de l'organisation scolaire que sur celui du soutien à apporter aux élèves, aux enseignants et aux parents. Les cours optionnels de fin de deuxième cycle du secondaire se logent également à cette enseigne. Un comité de liaison secondaire collégial (CLSEC) existe et se réunit de façon régulière pour suivre de près l'arrimage entre les deux ordres d'enseignement. Un comité de suivi du renouveau pédagogique au secondaire, présidé par le sous-ministre adjoint et regroupant les principaux partenaires en éducation, s'est adjoint le soutien d'un comité d'experts universitaires et a pour mandat de faire à la ministre toute recommandation jugée utile ou nécessaire à la mise en place des nouveaux éléments du renouveau pédagogique pour compléter le changement au secondaire.

L'école québécoise a choisi de relever le défi de demeurer un lieu de formation de haut niveau adapté à la réalité du XXIe siècle. Changement de fond qui s'opère. Changement qui appelle à des transformations de pratiques professionnelles, de modèles organisationnels pour l'école et de rapports entre l'école, les parents et la société. Des transformations qui ont connu et connaîtront elles-mêmes des modifications, ne serait-ce que dans leur *modus operandi*. Des modifications reflétant à la fois notre souplesse quant à notre capacité à réagir et à adapter notre façon de faire les choses et notre fermeté quant à notre volonté d'œuvrer pour le meilleur intérêt des élèves que l'école accueille et forme.

La pratique de l'orientation dans le contexte du renouveau pédagogique



Carole Viel, c.o.
responsable des programmes *Projet personnel d'orientation* et *Exploration de la formation professionnelle*, Direction des programmes, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Christiane Daigle, c.o.
responsable de l'approche orientante, Coordination des services complémentaires, Direction générale de la formation des jeunes, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Avec sa mission de qualification, l'école, tout comme ses divers intervenants, doit amener les jeunes à actualiser leur potetiel en vue de leur vie professionnelle. Le Programme de formation de l'école québécoise et le cadre de référence des services éducatifs complémentaires présentent de nouveaux paradigmes qui placent notamment l'élève au cœur de l'action et privilégient des activités éducatives répondant le plus possible à ses besoins. Dans ce contexte, l'accompagnement des élèves par les enseignants et les professionnels revêt une importance particulière et amène des changements sur le plan des pratiques. Les conseillers d'orientation, de par leur fonction, sont particulièrement concernés par l'approche orientante (AO) et les programmes[1] du domaine d'apprentissage du développement professionnel, entre autres par le projet personnel d'orientation (PPO). Ils doivent envisager le cheminement des élèves comme un processus orientant. Ainsi, ils apportent un accompagnement au regard du développement identitaire, et ce, en collaboration avec les autres acteurs scolaires, les parents et la communauté. En tenant compte, dans leur pratique, de ce qu'introduit le renouveau pédagogique par rapport aux nouveaux programmes, aux services éducatifs complémentaires et à l'approche orientante, ces professionnels deviennent de véritables agents de changement ! Ils œuvrent ainsi dans un contexte d'évolution de système d'éducation qui prépare les élèves à relever les défis de leur siècle[2].

Le renouveau pédagogique

Dans le cadre du renouveau pédagogique, les élèves du secondaire doivent faire de nombreux choix pour lesquels ils doivent être accompagnés et préparés : choix de parcours[3], choix des séquences en mathématique, choix de disciplines artistiques, choix de cours optionnels, choix de métiers semi-spécialisés, etc. Le renouveau pédagogique constitue donc un processus orientant en soi.

De plus, le Programme de formation de l'école québécoise présente des domaines généraux de formation à utiliser comme points de référence pour contextualiser les apprentissages et le développement des compétences à travers les diverses disciplines et d'autres activités éducatives. Par exemple, le domaine général de formation *Orientation et entrepreneuriat* donne un sens aux situations d'apprentissage et d'évaluation de plusieurs programmes avec l'intention éducative d'amener les élèves à entreprendre et à mener à terme des projets orientés vers la réalisation de soi et l'insertion dans la société. Cet apport des domaines généraux de formation concerne autant les matières telles que le français, les arts, la mathématique, la science et la technologie, etc., que les nouveaux cours offerts au deuxième cycle du secondaire ou encore les activités parascolaires, par exemple celles liées à la vie scolaire.

Le projet personnel d'orientation (PPO)

Dans le parcours de formation générale appliquée, les élèves suivent le cours de PPO à titre de matière obligatoire dès la troisième secondaire tandis que ceux du parcours de formation générale peuvent le choisir à titre de matière à option pendant le deuxième cycle du secondaire.

[1] Il existe sept programmes dans le domaine d'apprentissage du développement professionnel : *Projet personnel d'orientation, Exploration de la formation professionnelle, Sensibilisation à l'entrepreneuriat, Préparation au marché du travail, Préparation à l'exercice d'un métier semi-spécialisé, Sensibilisation au monde du travail et Insertion professionnelle.* On peut les trouver à l'adresse électronique suivante : http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/programmeFormation/secondaire2/index.asp ?page=professionnel.

[2] Se référer à l'article de M. Pierre Bergevin, *L'école québécoise : transformation et adaptation,* dans cette revue.

[3] http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/programmeFormation/secondaire2/medias/1-pfeq_chap1.pdf (chapitre 1, pages 24 à 26).

Tout au long de la démarche exploratoire et métacognitive soutenue par le PPO, les élèves apprennent à s'orienter : ils apprennent ainsi à planifier et à réaliser eux-mêmes des démarches exploratoires de plus en plus complexes, à avoir recours à des ressources documentaires et matérielles (logiciels d'information scolaire et professionnelle, visites virtuelles, outils d'expérimentation, etc.) et à des ressources humaines, notamment les conseillers d'orientation. Ils développent ainsi leurs ressources internes (par exemple, stratégies métacognitives et exploratoires, attitude), consolident leur profil personnel (centres d'intérêt, aptitudes, etc.) et élaborent des hypothèses de parcours scolaires et professionnels. Ils sont en démarche consciente d'apprentissage de l'orientation.

Axé sur une démarche individuelle avant tout, ce programme amène l'élève à choisir les métiers, les professions ou les secteurs qu'il souhaite découvrir grâce à l'encadrement soutenu d'un enseignant qui veille à élargir son champ d'exploration et qui l'aide à effectuer un retour sur sa démarche en vue d'assurer le développement des compétences[4] du programme.

Le PPO permet aux jeunes de faire des découvertes et leur offre une occasion privilégiée de construire leur identité. Grâce aux outils d'expérimentation, c'est-à-dire au matériel permettant la simulation de fonctions de travail liées à plusieurs métiers et professions, les élèves se découvrent au fur et à mesure des expériences et des essais qu'ils effectuent. Ces outils d'expérimentation, de même que des visites virtuelles, des accès à des témoignages de travailleurs, entre autres, ont été répertoriés dans un site destiné aux élèves du PPO (www.repertoireppo.qc.ca). Les élèves y trouveront diverses ressources sur lesquelles ils pourront s'appuyer pour leurs nombreuses démarches exploratoires.

On a constaté qu'un élève qui fait appel à un conseiller d'orientation, dans le cadre du PPO, est plus conscient de ses besoins.

On a constaté qu'un élève qui fait appel à un conseiller d'orientation, dans le cadre du PPO, est plus conscient de ses besoins. Il exprime ses demandes de façon claire et précise, par rapport à son identité, à son insertion socioprofessionnelle et à ses besoins d'information. Souvent, il utilise le langage associé aux compétences visées et démontre un niveau de maturité vocationnelle qui étonne les professionnels de l'orientation ayant participé à l'expérimentation[5] de ce programme. Cela entraîne des conséquences importantes pour la pratique de l'orientation, notamment en ce qui concerne le counseling personnel et professionnel que les conseillers d'orientation doivent effectuer avec des élèves qui ont pris en charge leur propre démarche d'orientation plutôt que d'attendre d'être orientés !

L'implantation du PPO amène également les professionnels à collaborer étroitement avec les enseignants de ce nouveau programme. Ils mettent alors leur expertise à contribution pour les appuyer, en classe ou individuellement, ou encore afin d'élaborer des situations d'apprentissage et d'évaluation[6] tenant compte des besoins particuliers d'un groupe d'élèves. Mentionnons que, au deuxième cycle du secondaire, le PPO se réalise dans un temps fort de la démarche d'approche orientante amorcée depuis le dernier cycle du primaire.

L'approche orientante

Elle favorise l'implantation du renouveau pédagogique. En effet, elle se rattache aux visées du Programme de formation de l'école québécoise tout comme à la mise en œuvre des programmes des services éducatifs complémentaires. Le personnel professionnel de l'orientation est donc appelé à développer une compréhension globale du renouveau pédagogique et des différents changements qu'il amène.

L'approche orientante est en fait une démarche qui offre un accompagnement de l'élève dès la fin du primaire. Elle place l'élève au cœur même de sa démarche d'orientation. Elle a pour but, entre autres, d'amener l'élève à mieux se connaître et de le soutenir par rapport aux différents choix qu'il aura à faire au cours de sa vie scolaire et professionnelle, dont ceux que le deuxième cycle du secondaire lui propose.

Cette approche, par sa nature « intégrative », offre de nombreuses occasions de répondre aux besoins d'orientation des élèves à l'intérieur de différentes activités éducatives. Par exemple, les activités parascolaires déjà en place offrent différentes occasions à l'élève de se connaître, de cibler ses centres d'intérêt et de cerner ses aptitudes et ses attitudes. De plus, des situations d'apprentissage et d'évaluation pourraient devenir orientantes grâce à l'ajout d'un temps de réflexion sur soi, d'une contextualisation, etc. Par ailleurs, comme l'approche orientante peut être mise en œuvre par l'entremise d'activités fort variées, notamment pour tenir compte des particularités des élèves et des milieux, elle

[4] Les deux compétences visées par le PPO amènent les élèves à apprendre à réaliser une démarche exploratoire d'orientation et à se situer au regard de leur orientation scolaire et professionnelle.

[5] Un rapport de recherche produit par le MELS concernant l'expérimentation du PPO est accessible sur le site Web suivant : www.mels.gouv.qc.ca/stat/recherche/index.htm.

[6] www.mels.gouv.qc.ca/sections/programmeFormation/secondaire2/index.asp?page=programme: chapitre 1 du PFEQ, page 19.

implique pour les conseillers d'orientation de mettre à profit leurs qualités d'« entrepreneurs », c'est-à-dire leur sens de l'initiative et leur créativité. De plus en plus, on demande à ces professionnels d'adopter une attitude proactive et d'encourager le personnel scolaire ou les partenaires externes à intégrer leurs projets ou activités dans cette démarche.

Le rôle conseil des c.o.

De par leur expertise, c'est souvent le personnel professionnel de l'orientation qui élabore une démarche d'approche orientante cohérente et respectueuse des étapes du développement identitaire de l'élève. C'est souvent lui qui initie ou propose des activités ou des projets pouvant être accomplis en classe pour favoriser cet accompagnement de l'élève au regard de son orientation. Ce personnel doit veiller à ce que les élèves soient informés de façon objective. Il doit avoir le souci que certains préjugés soient confrontés, comme ceux entourant les métiers traditionnellement masculins, la formation professionnelle, etc. Comme l'approche orientante est appliquée durant le primaire et le secondaire et que les occasions pour l'élève de prendre conscience de ses forces et de ses limites, de se connaître et de se bâtir un projet scolaire et professionnel se trouvent multipliées, il devient impératif de réinvestir ces apprentissages et ces prises de conscience.

Travailler à répondre aux besoins d'orientation des élèves demande également au personnel professionnel d'intervenir auprès des personnes qui entourent et influencent ces élèves. Les parents, notamment, présentent des besoins d'information et de soutien. Ensuite, parce que tout le personnel de l'école est concerné par la mise en œuvre de l'approche orientante, l'école elle-même est appelée à devenir une organisation « orientante » où l'expertise des professionnels de l'orientation est directement sollicitée. Ces professionnels sont ainsi appelés à travailler davantage dans un esprit de collaboration, de concertation et de complémentarité. Dans un tel contexte, le rôle des conseillers par rapport à l'approche orientante devient davantage celui d'un accompagnateur des enseignants et des autres éducateurs où chacun, selon sa spécificité, est invité à travailler avec les autres pour accompagner les élèves dans leur démarche de connaissance de soi et dans l'élaboration de projets scolaires « orientants ». On comprendra que le travail en complémentarité et la concertation sont au cœur de l'action des professionnels de l'orientation, non seulement avec leurs différents collègues de l'école, mais également avec des membres de la communauté (organismes communautaires, cégeps, universités, industries, associations, etc.). La pratique de l'orientation suscite ainsi une ouverture sur le milieu par l'établissement d'une dynamique entre l'école et les partenaires externes.

> Travailler à répondre aux besoins d'orientation des élèves demande également au personnel professionnel d'intervenir auprès des personnes qui entourent et influencent ces élèves.

Faire valoir son expertise professionnelle

En conclusion, il est intéressant de constater à quel point l'orientation se trouve au centre du renouveau pédagogique. Le cri du cœur des jeunes lancé au Sommet du Québec et de la jeunesse a été entendu ; une approche est mise en œuvre, de nouveaux programmes voient le jour, des pratiques se transforment, et toute une communauté éducative s'implique et participe au soutien des élèves au regard de leur orientation scolaire et professionnelle. Cet élan « orientant » interpelle tout le personnel scolaire et influe directement sur ses pratiques de gestion et ses pratiques professionnelles. D'ailleurs, plusieurs milieux ont commencé à intégrer ces changements avec créativité et pertinence. Cette conscience des besoins d'orientation des élèves, cette volonté d'y répondre et cette confiance en la pratique de l'orientation elle-même amènent plusieurs défis, certes, mais offrent surtout aux professionnels la possibilité de faire valoir leur expertise et d'influencer ainsi leur milieu. Les sessions de formation offertes par le MELS à ce sujet ont permis d'observer que nous vivons présentement une période dans laquelle les gestionnaires et les conseillers d'orientation s'interrogent sur la définition du rôle et des tâches de ces derniers. De par leur spécificité, ces spécialistes deviennent des agents de changement importants qui, conjointement avec les gestionnaires, peuvent contribuer à la mise en œuvre de toutes ces nouveautés apportées par le renouveau dans leur milieu. En ce sens, le leadership des commissions scolaires et des directions d'école est primordial pour que chaque élève puisse être accompagné dans son projet de vie. Un tel accompagnement suppose que la pratique de l'orientation s'exerce dans un milieu scolaire qui se fait aussi orientant pour l'élève. Beaucoup d'initiatives heureuses témoignent des efforts consentis pour que l'élève soit ainsi accompagné. Il est réjouissant de constater que plusieurs milieux réfléchissent et agissent afin de relever ce défi, car c'est ensemble que nous arriverons à aider chaque élève à réussir sa vie.

TABLE RONDE

Renouveau pédagogique et orientation : des c.o. témoignent

PROPOS RECUEILLIS PAR CLAUDE NADON, CONSEILLER D'ORIENTATION À LA COMMISSION SCOLAIRE DE LA RIVIÈRE-DU-NORD, RESPONSABLE DU COMITÉ DES C.O. EN SCOLAIRE À L'OCCOPPQ



Josée Boucher
Commission scolaire
du Lac-Témiscamingue



Line Roy
Commission scolaire
des Rives-du-Saguenay



Martine Trudel
Commission scolaire des Samares



Sébastien Barbeau
Commission scolaire
de la Capitale

et Nicole Noël, Commission scolaire
des Portages-de-l'Outaouais

La situation des c.o. en milieu scolaire fait beaucoup parler et elle est préoccupante à bien des égards. L'avènement de la réforme en 2000 dont l'appellation s'est elle-même réformée en « renouveau pédagogique » donne lieu à un bouleversement dans les pratiques des c.o. en milieu scolaire, en particulier depuis son arrivée au niveau secondaire. Ainsi, dans quelle mesure le renouveau pédagogique influence-t-il les pratiques professionnelles de nos collègues du scolaire, secteur qui réunit à lui seul plus de 43 % des membres de la profession ? Y a-t-il lieu de s'en préoccuper ? Afin de faire le point, nous avons interrogé cinq c.o. de différentes régions du Québec en leur adressant trois questions.

Voyez-vous une différence dans vos pratiques avec l'avènement du renouveau pédagogique ?

Un consensus se dégage facilement chez nos interviewés : le renouveau pédagogique a un grand impact sur leurs pratiques. Avec le renouveau viennent la diversification des voies au secondaire, les nouvelles séquences de mathématique, l'apparition du projet personnel d'orientation et, en filigrane, l'approche orientante.

Josée : « Toutes ces nouveautés ont fait en sorte que le c.o. en milieu scolaire est devenu une personne-ressource. »

Martine : « Nous avons maintenant des fonctions d'animation et de diffusion de l'information et nous agissons comme soutien auprès de tous les acteurs de l'école. Ainsi, les occasions de collaboration sont beaucoup plus grandes qu'autrefois. Plutôt que de focaliser nos interventions sur la cinquième secondaire, nous sommes maintenant impliqués avec tous les élèves de l'école, ce qui est très demandant. »

Nos interviewés ajoutent que le c.o. est appelé à s'approprier rapidement les notions et les changements du renouveau afin de les expliquer, notamment aux enseignants, de former le personnel et d'intervenir en groupe.

Nicole : « Il est difficile de se retrouver dans le renouveau pédagogique. Le renouveau est un train que l'on a dû prendre rapidement ! »

Ce qui amène la question suivante : Comment faire les choses autrement tout en faisant nos interventions habituelles et en étant sollicités de toutes parts ? À cette question, il n'y a pas encore de réponses claires. Plusieurs mentionnent que la personnalité du c.o. colore en partie la gestion du service d'orientation. De plus, comme le soulignent Sébastien Barbeau et Nicole Noël, les c.o. en scolaire sont toujours appelés à faire beaucoup d'administration et cela les oblige à se questionner sur leurs priorités et à s'affirmer plus qu'ils ne l'auraient souhaité.

Nicole : « Il devient important plus que jamais d'être solides et de prendre notre place, car les risques de glissement sont grands. Les directions ne savent pas ce que l'on fait, notre rôle est encore méconnu et nous avons souvent mauvaise presse. La plupart du temps, la demande d'avoir plus de ressources en

orientation demeure lettre morte. Nous n'avons d'autre choix que de nous demander comment nous allons faire les choses autrement afin d'apporter l'aide à laquelle les élèves ont droit. »

Voilà ce qui traduit un des grands irritants des c.o. en milieu scolaire : celui d'avoir à affirmer son premier mandat afin de faire de l'orientation justement. Mais est-ce vraiment une force des c.o. cette capacité de s'affirmer et de prendre sa place ? Ce n'est peut-être pas donné à tous. À noter qu'il n'est écrit nulle part dans le descripteur du mandat qu'il faut défendre… son mandat !

Et l'approche orientante dans tout cela ?

Pour plusieurs de nos interviewés, l'approche orientante en est encore à ses premiers balbutiements malgré son coup d'envoi au début des années 2000. On remarque qu'elle n'est pas intégrée dans les pratiques éducatives des enseignants et dans la culture de l'école. Souvent le rôle du c.o. en cette matière s'est résumé à former un comité d'implantation et à soutenir ses initiatives.

Sébastien : « Force est d'admettre que c'est un gros cheval de bataille que le c.o. porte seul sur ses épaules au bout du compte. Jusqu'à maintenant, l'implantation de l'approche orientante se résume à quelques activités ponctuelles dans l'année sans grande incidence. »

Josée : « Les enseignants pris individuellement croient en l'approche orientante, mais ceux-ci récriminent qu'ils en ont plein les bras seulement à s'approprier le renouveau et ils sont fermés à toute apparence de travail supplémentaire. »

Line : « L'approche orientante n'est pas évidente à faire passer, bien que le renouveau pédagogique favorise l'ouverture. »

Nicole : « Le renouveau nous permet de sensibiliser l'équipe école aux étapes par lesquelles un élève passe pour faire des choix, mais comme c'est souvent le cas, des ressources insuffisantes sont allouées pour faire le travail. L'approche orientante est un poids souvent bien lourd pour le c.o., car même si sur papier c'est l'affaire de tout le monde, cela devient vite l'affaire de personne. »

Sébastien : « Nous pouvons au moins dire que l'approche orientante décloisonne nos pratiques, mais finalement, le milieu scolaire n'est pas des plus interpellés par celle-ci ; cela apparaît davantage comme une belle théorie sur papier mais qui se réalise mal dans les faits. »

Pour ou contre le renouveau en regard de l'orientation ?

Martine : « Nous faisons tout de même des gains dans le contexte du renouveau ; cela a donné une visibilité à la profession, le milieu scolaire fait davantage appel à notre jugement professionnel. Toutefois, nous avons été lancés dans cette arène avant d'avoir reçu l'information ; la réforme arrive plus vite que le temps de préparation nécessaire à la mettre en opération. Notre mandat s'élargit mais pas les ressources. »

Josée : « Avec l'avènement du projet personnel d'orientation, les jeunes sont mieux préparés qu'autrefois. Il devient alors possible d'aller plus loin dans le counseling et faire de l'orientation. »

Nicole : « Malgré tout, le renouveau est pour le mieux. Les efforts conjugués de tous les aspects de la réforme devraient avoir un résultat positif sur l'élève. Nous pourrons aller plus loin dans nos interventions, car en ce moment, lorsque les élèves se présentent à notre bureau, on part de très loin en termes de développement vocationnel. »

Line : « Mais est-ce que cela va vraiment apporter quelque chose tout compte fait ? Difficile à dire… Le renouveau fait en sorte que notre expertise est plus considérée qu'avant et nous amène à fonctionner d'une façon moins traditionnelle où le rapport individuel est moins présent. Peut-être que certains c.o. sont moins confortables avec cette dimension. Pour d'autres, c'est enfin l'occasion de sortir de l'isolement. »

Sébastien : « Nous passons d'un vase clos à un circuit ouvert. »

Par contre, on soulève le danger que le c.o. se perde dans le tourbillon des changements. Force est d'admettre que le renouveau n'est pas venu avec un mode d'emploi. La difficulté demeure la fidélité à sa mission première et d'en éviter la dérive afin d'empêcher notre propre naufrage. Bref, ce nouveau rayonnement social que nous apporte le renouveau pourrait bien avoir son prix.

Quels sont vos souhaits et vos perspectives dans le contexte du renouveau en regard de l'orientation ?

Josée : « Peut-être que le renouveau, une fois bien installé, va amener le jeune à se mobiliser davantage et à être plus engagé dans son processus d'orientation. Ainsi, on arrêtera de nous mettre tout dans les mains. Nous reviendrons à un rôle d'accompagnement avec un vrai rôle de counseling. »

Martine : « Je constate que notre expertise arrive souvent sur le tard, car les programmes arrivent tout ficelés. J'espère qu'à l'avenir, nous serons consultés dans l'élaboration de ceux-ci, surtout quand l'orientation occupe une place aussi importante. »

Line : « J'espère que le renouveau permettra à l'élève de cheminer plus vite, d'être mieux préparé, de façon à diminuer nos interventions d'urgence. »

Nicole : « En scolaire, nous sommes censés être une profession de prévention, mais dans les faits, nous faisons presque exclusivement du curatif. J'espère que nous pourrons retrouver notre juste place. »

Sébastien : « Bien que j'aie toujours la crainte de glisser vers des tâches cléricales ou de migrer vers l'habituel coupure de services aux élèves, mon bilan est plus positif que négatif : le renouveau semble avoir sa place, mais il faut avoir une patience à la mesure de la structure scolaire. Peut-être que le renouveau va davantage remettre en place nos compétences professionnelles plutôt qu'administratives et que nous pourrons enfin faire de l'intervention, car trop souvent, les dictats de l'organisation scolaire priment sur le temps d'intervention à l'élève. »

En conclusion, le renouveau pédagogique peut se comprendre comme étant l'occasion pour les c.o. de configurer leur pratique professionnelle en cohérence avec leur mission première. Même si l'issue de cette occasion est encore en chantier, nous pouvons au moins dire que ce chantier est pour l'instant encore ouvert.

Les ressources en orientation : documenter l'anecdote ?



Lyne Beaudoin
conseillère d'orientation
Commission scolaire des Samarres

Richard Locas, c.o.
chargé d'affaires professionnelles,
secteur orientation OCCOPPQ

« Depuis quelques années, il y a de moins en moins de conseillers d'orientation dans les écoles. » « La tâche s'alourdit, les effectifs diminuent, il faut toujours faire plus avec moins. » « Avec l'approche orientante, tout le monde se targue de faire de l'orientation pendant qu'on coupe nos postes. » « L'argent pour l'orientation provenant du Ministère est dépensé pour toutes sortes d'autres choses ; il s'en est refait des toitures avec l'argent de l'A.O. »

Qui n'a jamais entendu ce genre de doléances lorsqu'on aborde la situation des conseillers d'orientation et des ressources disponibles pour répondre aux besoins des élèves. D'ailleurs, ces mêmes plaintes proviennent également d'autres groupes professionnels ou intervenants en éducation. Par contre, qu'en est-il réellement de la situation des conseillers d'orientation ? Le texte qui suit propose des pistes pour documenter la situation selon les données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, mais également en se basant sur la perception des c.o. sur le terrain, au moyen des résultats d'un court sondage[1].

[1] Sondage envoyé en janvier 2008 par voie électronique à 450 c.o. pratiquant dans les écoles secondaires publiques et privées de la province ; 130 c.o. ont rempli et retourné le questionnaire. Ce dernier comportait 5 questions :
1) Y a-t-il eu augmentation, maintien ou diminution des ressources en orientation ?
2) S'il y a eu augmentation, quel type de poste ?
3) Selon vous, les ressources en orientation sont suffisantes, peu suffisantes, très peu suffisantes ?
4) Y a-t-il une personne responsable de l'A.O. dans votre milieu ?
5) Y a-t-il une personne responsable de l'A.O. dans votre commission scolaire ?

Dans les livres...

Lorsqu'on consulte le document *Règles budgétaires, commissions scolaires 2007-2008* produit par le MELS, on constate une augmentation des budgets affectés à l'aide, mais principalement pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. Pour ces derniers, une augmentation de 30 millions de dollars en trois ans pour l'embauche ou le maintien de ressources professionnelles a été prévue.

Concrètement, selon un tableau du MELS présentant l'évolution du personnel professionnel entre les années 1998-1999 et 2005-2006[2], on note une augmentation globale de tous les professionnels des services complémentaires de 27,96 % en termes d'individus et 41,34 % en *Équivalent temps plein* (ETP). Pour les c.o., cette augmentation est légèrement inférieure, soit 26,23 % en termes d'individus, mais seulement 17,27 % en ETP. On peut donc supposer que l'augmentation des individus embauchés est à peu près similaire à la moyenne de l'ensemble des professionnels, mais sans doute avec beaucoup plus de postes à temps partiel. Lorsqu'on compare ces chiffres avec les données particulières d'autres professions, on observe une situation presque similaire pour les psychologues, mais une augmentation beaucoup plus importante pour les orthophonistes audiologistes, les agents de réadaptation et les orthopédagogues.

Sur le terrain...

Pour les trois-quarts des c.o. ayant répondu au sondage, il y a eu un maintien ou une augmentation des ressources en orientation dans leur milieu. De ce nombre, 40 % indique une augmentation des ressources. Fait à noter, lorsqu'il y a augmentation des ressources, il s'agit de l'embauche de c.o. dans 75 % des cas dont le tiers est dédié uniquement à l'A.O. Il n'en demeure pas moins que pour 25 % des répondants, on assiste à une baisse des ressources[3]. Il est cependant impossible d'estimer le niveau d'augmentation et de diminution étant donné que certains c.o. ont répondu en fonction de leur milieu (école) et d'autres en fonction de leur commission scolaire. En ce qui concerne plus particulièrement l'A.O., 60 % des répondant indiquent qu'il y a une personne responsable de l'A.O. dans leur école (c.o. dans 80 % des cas) ou dans leur commission scolaire (principalement des c.o. et des conseillers pédagogiques).

Finalement, lorsque les c.o. sont questionnés sur leur perception de la suffisance des ressources en orientation, seulement 20 % d'entre eux estiment qu'elles sont suffisantes, 60 % les estiment insuffisantes et 20 % les trouvent très insuffisantes.

Et maintenant...

Comme on peut le noter dans plusieurs domaines ou situations, la réalité est toujours plus complexe que l'impression générale véhiculée. Ainsi, dans le contexte de changement où les c.o., comme presque tous les professionnels en éducation, sont confrontés à une modification de leur façon de faire traditionnelle, il est tout à fait normal que l'équilibre entre l'offre et la demande de service soit bouleversé. Par contre, force est de constater que la reconnaissance de l'importance de l'orientation dans le cheminement des jeunes ne se traduit pas nécessairement par une augmentation des ressources disponibles. Les causes en sont complexes et une meilleure compréhension de cette situation est nécessaire.

Ainsi, l'Ordre poursuivra sa vigie sur l'évolution de la pratique des c.o. dans ce secteur et veillera à proposer des pistes de solution pour s'assurer de continuer d'offrir à la population des services d'orientation de qualité.

[2] Évolution du personnel professionnel selon le corps d'emploi pour l'ensemble des commissions scolaires, MELS, 2007. Note : Les données postérieures à l'année 2005-2006 n'étaient pas disponibles au moment d'aller sous presse.

[3] Nous n'avons aucune donnée sur les motifs justifiant une baisse, un maintien ou une augmentation des ressources.

Un nouveau paradigme en orientation : le sentiment d'efficacité personnelle



Denis Pelletier, c.o.
membre émérite de l'OCCOPPQ, professeur aux sciences de l'éducation de l'Université Laval (1966-1996), président fondateur de Septembre éditeur

Tout a commencé il y a cinq ans. Alors que l'approche orientante semblait promettre beaucoup, le concept d'orientation l'accompagnant gardait, pour tout dire, un caractère ancien, voire archaïque. J'ai considéré ce manque comme s'il s'adressait à moi. Non pas que je veux changer le monde mais plutôt que le défi comporte en lui-même une occasion de mettre à profit, disons-le, ma longue expérience.

Ce besoin n'est pas seulement le nôtre. Pas plus tard qu'en l'an 2000, Brown et Lent (2000) ont procédé à la méta-analyse de 62 études expérimentales sur les pratiques d'orientation aux États-Unis. Ce qui fait surtout l'objet de consultation : connaissance par le sujet de ses intérêts professionnels, et avec une moindre insistance, celle des valeurs de vie et de travail. Par ailleurs, il n'est jamais question de tests objectifs d'aptitudes, et l'autoévaluation par le client devant lui servir à se comprendre ou à générer des possibilités professionnelles n'est mentionnée que dans 30 % des études. De manière générale, les conseillers aident systématiquement les clients à reconnaître leur intérêt vocationnel et à découvrir les codes RIASEC… et pour le reste, c'est assez peu.

Brown et Lent (2000) concluent d'ailleurs leur étude en mentionnant que l'intérêt des clients serait mieux servi par les conseillers, si ces derniers se centraient davantage sur les particularités de la dynamique unique de chacun des clients face à leur choix vocationnel plutôt que, tel que le rapporte la littérature, sur l'offre d'un processus d'intervention identique pour tous (« one-size-fits-all approach »).

Cela fait voir que nous ne sommes pas les seuls conseillers à nous sentir encapsulés culturellement et institutionnellement dans une manière de faire standardisée qu'il faudrait pourtant déconstruire pour pouvoir répondre spécifiquement à la situation unique et personnelle de chaque élève.

Pour une orientation inclusive et sur mesure

L'approche orientante telle que vécue et expérimentée dans les classes du primaire et du premier cycle du secondaire s'adresse à tous et fait en sorte d'offrir des contextes de réalité, des activités orientantes susceptibles d'éveiller les élèves à eux-mêmes et au monde du travail.

Il s'agit d'une première exploration informelle, variable selon les milieux, dont on ne sait trop qui en profite vraiment et de quelle nature s'avèrent les effets. Vient un temps où se pose la question de savoir : ces jeunes vont-ils pouvoir s'engager dans un processus d'exploration autodirigée, de structuration identitaire et de prise de décision ? Quand vont-ils être interpellés personnellement à s'occuper de leurs affaires ?

Cette simple perspective inclusive suppose que chaque élève soit engagé dans une démarche voulue et assumée. Ainsi, au lieu d'attendre le moment d'une date butoir et d'un choix obligé, chacun pourrait s'occuper activement de sa situation vocationnelle et verrait à l'améliorer en fonction de son bien-être et de sa réussite scolaire et professionnelle.

Voyons un peu la transformation qui s'opère lorsque l'on pense l'orientation d'une manière inclusive.

Le « pour tous » fait étalage des services mais laisse venir les élèves, ceux qui veulent bien s'informer et consulter. Mais que faisons-nous des autres ? Ce qui est vrai des services individuels l'est aussi de toutes les interventions en classe. On dispensait encore il y a quelques mois le programme d'éducation au choix de carrière… du « pour tous » qui n'interpellait pas non plus tout un chacun en particulier. Il s'agit toujours de la même omission ! Exigence contemporaine, actuelle, prioritaire : l'orientation se doit d'être inclusive, se doit de rejoindre chaque élève et d'offrir des services personnalisés à la mesure de sa situation unique.

Une telle orientation aurait comme spécificité de vouloir inclure chacun. Pourquoi en effet faudrait-il ignorer ceux qui ne font pas signe ? Au nom du respect et du libre choix ? Nous pensons que la question relève d'un ordre éthique alors que le manque de readiness, le non-engagement, voire l'indifférence, s'avère un phénomène inhérent à la problématique de l'orientation et qu'il relève par conséquent de la fonction Orientation de l'école.

Nous n'avons jusqu'à maintenant ni revendiqué la responsabilité d'agir sur l'omission ni refusé non plus de le faire, mais chaque fois qu'un élève « s'oriente mal », peu importe que nous l'ayons accompagné ou non, la fonction Orientation, sinon le conseiller lui-même, s'en trouve imputable. On s'étonnera ensuite que le conseiller d'orientation soit mal connu ou perçu. Pourtant viendrait avec cette prise en charge une toute nouvelle culture que nous pourrions promouvoir et qui mettrait en évidence les carences actuelles rendant les jeunes aussi peu motivés en ce qui concerne leur avenir et leur engagement.

La motivation à s'orienter

La perspective d'une orientation pour chacun nous fait réaliser, par ailleurs, que bon nombre de jeunes ne la veulent pas, l'appréhendent anxieusement et font tout pour repousser le plus possible le moment de la considérer. Ils font partie des indécis qui ne seront pas plus décidés et déterminés au postsecondaire… à moins que nous, comme intervenants, puissions y faire quelque chose…

Comment expliquer une telle problématique ? En principe, l'idée d'envisager l'avenir en faisant ce qu'on aime ne devrait pas rencontrer une telle résistance. Où se trouve donc la difficulté ? Précisément dans ce que la méta-analyse nous a rapporté : la question de l'aptitude, de la compétence, de la capacité est occultée du processus d'orientation alors qu'elle joue un rôle primordial aussi bien dans les contenus d'orientation que dans l'orientation comme processus.

Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) : un concept-clé pour la motivation à réussir et à s'orienter

C'est Albert Bandura[1] qui a mis au point ce concept. Il s'applique à des domaines aussi diversifiés que la santé, l'activité physique, la psychothérapie, le management organisationnel, et beaucoup l'éducation et l'orientation.

Le sentiment d'efficacité personnelle se définit comme la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats escomptés. Dit autrement, c'est la confiance de pouvoir accomplir les actions qu'il faut pour atteindre un but, produire un changement ou réaliser un apprentissage.

Ce sentiment de compétence provient surtout des réalisations antérieures, des expériences de maîtrise et de réussite. Les croyances des gens en leur efficacité personnelle déterminent les objectifs existentiels qu'ils prennent en considération ou qu'ils choisissent de poursuivre, leur niveau d'intérêt, leur persévérance et leur succès.

Les travaux de recherche de Lent et Hackett (1987) montrent qu'avant même l'entrée dans la vie professionnelle, le sentiment d'efficacité personnelle contribue fortement à l'orientation d'une personne, car il prédit :

- l'éventail d'options personnelles considérées ;
- l'intérêt et la préférence pour une profession ;
- la poursuite de la scolarité qui prépare à cette profession ;
- la persévérance et le succès dans le domaine choisi.

Selon la théorie sociale cognitive du développement de carrière (Lent, Brown et Hackett, 1994), l'intérêt pour une activité résulte du sentiment de compétence d'un individu dans ce domaine et de l'idée que cette activité produira les résultats escomptés. Ainsi, le fait d'être intéressé par une activité augmente la probabilité que l'individu en fasse un but personnel, ce qui accroît également la possibilité qu'il s'y engage effectivement.

Rien n'a été dit du sentiment d'efficacité personnelle en rapport avec la démarche d'orientation et le processus décisionnel. Là aussi, le SEP s'applique. Les élèves les moins motivés à l'orientation, c'est ici que nous les trouvons : leur peu de confiance en leur capacité à faire des choix et à se déterminer. Eh bien, cela aussi se travaille !… Dans la perspective inclusive du bilan 360 degrés.

Le bilan 360º

C'est ainsi qu'est né le projet d'adresser un bilan 360° à chacun des élèves. Ce guide pour s'orienter fait état des ressources externes et des ressources internes dont dispose l'individu. Ainsi, sans doute pour la première fois de sa vie, l'élève se retrouve au centre de sa situation dans la position centrale, avantageuse de pouvoir constater ce qui est acquis et ce qu'il reste à faire.

[1] La théorie de Bandura et le paradigme d'orientation comportent des aspects riches en élaboration qui ne peuvent être évoqués ici. Sachez seulement, chers lecteurs et conseillers, que se trouve enfin résolue la place des aptitudes mentionnées en début d'article. Des études expérimentales montrent que le sentiment, je dis bien *le sentiment* de compétence est meilleur prédicteur du choix et de la réussite que les mesures objectives à quelques nuances près. Ainsi, le degré de confiance à réussir une matière donnée ou une profession donnée devient un sujet de considération tout aussi important et tout aussi présent que l'intérêt considéré dans nos interventions professionnelles.

Le cercle ci-joint montre en effet un personnage central tout disposé à l'action, conscient qu'il est de ses forces, de ses réussites et d'un futur réalisable, conscient des ressources qui lui sont accessibles et susceptibles de l'aider dans l'atteinte de ses buts.

Si le personnage étoilé ne correspond pas à ce que vit l'individu à « inclure » (l'élève), il sert du moins d'indicateur sur les conditions modèles et possiblement entraînantes qui pourraient lui faciliter l'entrée dans sa démarche d'orientation.

Une telle reconnaissance de sa situation globale entraîne nécessairement des conséquences spécifiques, mènent à des actions orientantes à la mesure de ses besoins, de ses opportunités et de ses priorités.

Ainsi l'orientation devient agissante, personnalisée et contextualisée avec comme principe moteur de faciliter à l'individu l'acquisition et l'accroissement de son sentiment d'efficacité personnelle à explorer, à s'engager dans la séquence vocationnelle et à miser sur ses expériences de réussite et sur ses valeurs pour se construire le projet identitaire d'être compétent dans un domaine donné et de voir cette compétence reconnue socialement.

Cette approche inclusive et agissante, en plus de se nourrir des recherches de Bandura, peut largement puiser dans les études de la motivation intrinsèque, des stratégies de *coping* et dans celles de la psychologie positive. Les neuf segments[2] qui composent le guide pour s'orienter constituent en quelque sorte la synthèse et la mise à jour d'une multitude de recherches expérimentales qui ont été réalisées au cours des vingt dernières années.

Nul doute que la nature inclusive et sur mesure du modèle saura inspirer aux conseillers leur propre renouveau au sein d'une réforme pédagogique axée sur l'implication de l'élève et sur sa capacité à mobiliser ses connaissances et ses habiletés dans le contexte souvent inédit d'un projet ou d'un travail de longue durée qu'il doit mener à terme et avec compétence.

Tous les espoirs ne sont-ils pas permis ?
L'occasion est à saisir.

Pour la suite, bientôt, vous pourrez vous joindre à Destinationréussite.com

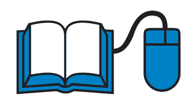
[2] **Les neufs segments :**

Ressources externes	Ressources internes
Personnes significatives	Attitudes proactives
Milieu social	Discipline personnelle
Monde scolaire	Savoirs + Compétences
Monde du travail	Intérêts + Valeurs
	Image de soi personnelle

Brown, S.D. et R.W. Lent. *Handbook of counseling psychology,* Wiley and son, 2000.

Lent, R.W. et G. Hackett. *Carreer Self-Efficacy : Empirical Status and Future Directions,* Journal of Vocational Behavior, *30* (3), 1987, p. 347-382.

Lent, R.W., S.D. Brown et G. Hackett. *Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance,* Journal of Vocational Behavior, *45* (1), 1994, p. 79-122



Livres et liens utiles

Livres


Lafortune, Louise, Moussadak Ettayebi et Philippe Jonnaert. *Observer les réformes en éducation,* Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 2007.
http://www.puq.ca/produits/D1464/D1464_FPR.pdf


Gosselin, Gabriel et Claude Lessard. *Les deux principales réformes de l'éducation du Québec moderne. Témoignages de ceux et celles qui les ont initiées,* Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 2008.
http://www.pulaval.com/catalogue/les-deux-principales-reformes-rsquo-education-9107.html

Les liens utiles

Documents consultés le 1er mai 2008

Le renouveau pédagogique (MELS)
http://www.mels.gouv.qc.ca/lancement/Renouveau_ped/index.htm

Observatoire des réformes en éducation
UQAM
http://www.ore.uqam.ca/

La réforme de l'éducation
Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)
http://www.fse.qc.net/fra/reforme_education.asp



Vers une communauté virtuelle de partage

NDLR : Au moment d'aller sous presse (mai 2008), le secteur orientation de l'OCCOPPQ venait tout juste de signer un protocole d'entente avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) afin de concevoir une communauté virtuelle de partage pour les intervenants qui accompagnent les jeunes du secondaire dans les différents choix qu'ils doivent effectuer.



Richard Locas, c.o.
chargé d'affaires professionnelles,
secteur orientation, OCCOPPQ

L'avènement du renouveau pédagogique au secondaire, particulièrement les changements qui touchent le deuxième cycle, place l'élève face à de nombreux choix qu'il doit effectuer en tenant compte de ses propres caractéristiques, entre autres son style d'apprentissage, ses intérêts, ses valeurs. Qu'on pense notamment au choix de parcours (formation axée sur l'emploi, formation générale, formation générale appliquée), au choix de séquence en mathématique ou au choix d'un programme différencié (choix d'une discipline artistique, cours optionnels, etc.), voilà autant d'étapes ou de situations où l'élève se retrouve au centre d'une décision qu'il doit prendre en toute connaissance de cause. Force est de constater que l'accompagnement des élèves dans ces différentes décisions devient crucial, tant pour les conseillers d'orientation que pour les autres acteurs du milieu, tels les enseignants, les parents, les professionnels des services aux élèves. Mais encore faut-il disposer de temps, d'outils et de ressources pour offrir un tel accompagnement.

Soucieux de la qualité des services offerts par ses membres ainsi que des responsabilités qu'ils doivent assumer, l'Ordre a entrepris un dialogue constructif avec le MELS afin d'identifier des pistes de solution répondant aux besoins de soutien exprimés par les c.o. dont la pratique professionnelle évolue avec les changements générés par le renouveau pédagogique. Parmi ces solutions, la journée de formation précolloque aura été un moment privilégié pour échanger sur l'évolution de la pratique de l'orientation en milieu scolaire. Dans le même ordre d'idées, un protocole d'entente a été signé avec le MELS dans le but de mettre sur pied une communauté virtuelle de partage visant à aider les intervenants à accompagner les élèves dans les différents choix qu'ils doivent effectuer. Une communauté virtuelle de partage est un lieu convivial d'information, de formation et d'échange qui permet de s'outiller et d'enrichir une partie de sa pratique professionnelle. Vous pouvez d'ailleurs consulter un exemple de communauté virtuelle de partage sur le site du « Service national du RÉCIT du développement professionnel » (http://www.recitdevprof.qc.ca/).

Sous la responsabilité d'un chargé de projet, la mise en place de la communauté virtuelle de partage nécessitera plusieurs étapes dont la première consistera à effectuer une recension des divers outils développés par les intervenants à travers la province. À cet effet, vous serez sans doute sollicités, si ce n'est déjà fait, pour cette recension. En parallèle, des recherches seront effectuées afin de déterminer la plateforme informatique pouvant héberger le site Internet et permettre le fonctionnement du groupe de discussion. Finalement, un plan de communication sera développé pour faire connaître la communauté virtuelle de partage, et une évaluation globale du projet sera réalisée. Vous pouvez suivre les différentes étapes de développement du projet sur le site Internet de l'Ordre dans la section membres, sous la rubrique *Développement professionnel*.

L'Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP)



Description de l'IVIP

L'Inventaire visuel d'intérêts professionnels (Dupont, Gingras et Tétreau, 2000) est à la fois un instrument de mesure des intérêts professionnels et un outil d'exploration de soi et du monde du travail. Ce matériel s'adresse à une variété de clientèles faiblement scolarisées : élèves inscrits dans le Parcours de formation axée sur l'emploi, jeunes en situation d'échec ou de décrochage scolaire, adultes participant à des programmes de préparation à l'emploi, personnes immigrantes ou ayant un handicap, ou encore tout autre individu peu qualifié désirant intégrer le marché du travail.

L'IVIP est constitué de 80 photographies couleur illustrant des activités professionnelles non spécialisées et semi-spécialisées regroupées en sept échelles (ou secteurs) : Agriculture, élevage, exploitation forestière (AGRI) ; Alimentation (préparation et service) (ALIM) ; Construction, bois et meubles (CONS) ; Administration et commerce (emplois de bureau et vente) (ADMI) ; Services personnels et publics (SERV) ; Mécanique (installation, réparation et vente) (MECA) ; Transformation-Fabrication (TRAN).

Lors de la passation de l'Inventaire, le sujet doit réagir à chaque photographie à l'aide de trois choix (« Oui », « Non » et « Je ne sais pas ») en réponse à la question « Aimeriez-vous faire cette activité ? ». Aussi, pour une utilisation optimale de l'IVIP, des stratégies d'exploration professionnelle réalisables individuellement et en groupe, avec ou sans la passation de l'Inventaire, sont disponibles.

Les propriétés psychométriques de l'IVIP ont été établies à partir de quatre échantillons de plus de 450 sujets jeunes et adultes peu scolarisés fréquentant des institutions scolaires et des services publics d'aide à l'emploi. Les résultats obtenus témoignent de la fidélité et de la validité de l'Inventaire.

Récents développements apportés à l'IVIP

Grâce au soutien financier du Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec, l'IVIP fait actuellement l'objet de récents développements, dont la création d'une version en ligne de l'Inventaire et des stratégies d'exploration professionnelle, et la mise à jour de la version imprimée parue en 2000. Ces travaux répondent à une demande croissante des intervenants des milieux de pratique pour l'obtention d'un tel matériel et cherchent à combler les besoins d'aide en orientation présents chez les clientèles visées (connaissance de leurs caractéristiques personnelles et professionnelles, des exigences relatives aux emplois accessibles et au monde du travail, etc.).

Possibilités d'utilisation de l'IVIP

Outre les diverses applications possibles de l'IVIP chez les clientèles adultes, précisons que cet inventaire et ses stratégies d'exploration professionnelle actuelles et à développer s'intègrent bien aux visées du Parcours de formation axée sur l'emploi : utilisation de méthodes d'enseignement plus expérientielles, alternance études-travail, exploration de situations de travail et expérimentation de rôles professionnels en contexte réel ou simulé, développement de l'employabilité.

La pertinence de recourir à l'IVIP pour la transmission des contenus et l'acquisition des compétences figurant dans les programmes de ce Parcours peut être démontrée, tant dans la Formation préparatoire au travail que dans la Formation menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé. Ainsi, le programme Préparation au marché du travail du domaine du développement professionnel cible trois compétences : cerner son profil personnel et professionnel ; se donner une représentation du monde du travail ; réaliser une démarche d'insertion professionnelle. L'IVIP pourrait être utilisé afin d'identifier les centres d'intérêt des élèves, leur transmettre des renseignements sur les emplois et les milieux de travail possibles, les aider à choisir des milieux de stages. L'IVIP pourrait aussi être exploité dans les autres programmes de ce domaine axés sur une formation pratique et lors du développement de situations d'apprentissage et d'évaluation des programmes de formation générale (ex. : français - lecture de monographies professionnelles, rédaction de questions à poser à un conférencier invité ; mathématique - développement de situations-problèmes à partir de tâches professionnelles).

Puisque le Parcours de formation axée sur l'emploi a une intention claire d'orientation scolaire et professionnelle, la production de ces nouvelles versions de l'IVIP permettra assurément aux conseillers d'orientation, de concert avec d'autres intervenants du milieu scolaire et de l'emploi, de disposer d'un instrument psychométrique fiable et de stratégies d'exploration professionnelle adaptées aux jeunes et aux adultes faiblement scolarisés pour qui l'orientation est aussi une source de préoccupation et un terrain propice à la valorisation personnelle.

Dupont, P., M. Gingras et B. Tétreau. *Inventaire visuel d'intérêts professionnels: outil d'exploration de soi et du monde du travail,* Sherbrooke, Éditions GGC, 2000.

Changement radical de carrière sous l'angle de l'identité



Le changement radical de carrière, comme réalité sociale contemporaine, amène les professionnels de l'orientation à repenser leurs pratiques. De plus en plus de chercheurs s'intéressent au phénomène pour en saisir les causes et les impacts sociaux, mais les aspects identitaires de la transition de carrière sont encore très peu abordés dans la littérature scientifique. C'est ce qu'a tenté de faire Claude Lapointe[1] dans son essai de maîtrise. Elle propose l'hypothèse que la remise en question identitaire est au centre du processus et que la reconstruction d'une identité professionnelle, mais aussi personnelle, est un facteur-clé dans l'adaptation à une nouvelle carrière.

L'identité se construit tout au long de la vie. Dans ses aspects personnel et social, elle met en interaction continuelle deux processus, l'un de singularisation et un autre de socialisation. On sait que le travail occupe une grande place dans cette construction et lorsque survient l'obligation de changer de cap professionnel, les repères identitaires mis en place par l'individu se trouvent bouleversés, ce qui porte un dur coup à l'estime et à l'image de soi.

Même pour les personnes qui choisissent volontairement de changer pour une carrière plus en accord avec leur identité, la transition ne se fait pas sans peine. Par ailleurs, cette décision résulte souvent d'une réflexion pragmatique influencée par des contraintes économiques, contextuelles ou familiales. C'est le cas par exemple de travailleurs immigrants contraints de choisir une profession moins valorisée que celle qu'ils avaient auparavant dans l'espoir de faire vivre leur famille (Remennick et Shakhar, 2003). C'est aussi le cas des personnes qui ont opté au départ pour une carrière réputée de courte durée, comme les athlètes, les danseurs ou les militaires. Ceux-ci s'identifient très fortement à leur carrière, et leur réorientation en est d'autant plus difficile que l'abandon de leur carrière signifie bien souvent le deuil de leur passion et d'une large part d'eux-mêmes (Baumol et autres, 2004).

La naissance d'une nouvelle carrière exige le deuil d'une autre; processus incontournable qu'il ne faut pas tenter de minimiser ou d'escamoter (Maglio et autres, 2005). Mais, dans leur empressement à régler rapidement leurs difficultés, bien des gens ne s'autorisent pas à vivre les émotions associées à leur situation. Il est donc essentiel de donner aux personnes en transition un temps pour exprimer leurs émotions, de les aider à les mettre en contexte et à en dégager un sens afin de diminuer leur angoisse face à leur situation (Borgen, 2001). Ce temps de recul, d'arrêt sur ses émotions et sur le bilan de ses réalisations passées, Amundson (2002) le nomme « élan arrière » ; celui-ci permet de se donner un meilleur élan pour être en mesure de mieux se projeter dans l'avenir.

En somme, toutes formes de transitions, qu'elles soient une première insertion en emploi après les études, un changement de travail vers une promotion, un retour sur le marché du travail ou le passage à la retraite, nécessitent une adaptation identitaire qu'il convient de reconnaître et de ne pas négliger. À cet égard, la réorientation de carrière est plus qu'un simple changement de voie, elle est un changement profond dans le cours de son existence et représente la tentative de donner un tout nouveau sens à sa vie. Les conseillers d'orientation jouent donc un rôle prépondérant dans l'accompagnement des personnes en transition en ne perdant jamais de vue les enjeux identitaires qui font partie du processus.

[1] Pour plus de renseignements, vous pouvez joindre l'auteure: **claudelapointe@oricom.ca.** Le document est également disponible à la bibliothèque de l'Université Laval sous le titre : *Le changement radical de carrière sous l'angle de l'identité*.

AMUNDSON, N. L'élan arrière en orientation. *Regard sur l'orientation professionnelle, 14*, 2002, p. 2, Fondation canadienne pour l'avancement de la carrière.

BAUMOL, W.J., J. JEFFRI et D. THROSBY. *Making changes. Facilitationg the transition of dancers to post performance careers:* Rapport de recherche, New-York : The Advance Project, 2004.

BORGEN, W.A. L'engagement des personnes dans les opportunités de changement de carrière : un processus de conseil (2001). Actes du colloque international « Éduquer en orientation : enjeux et perspectives », Portnoi, L. (trad.) *L'Orientation scolaire et professionnelle, 30*, p. 105-115.

MAGLIO, A.-S.T, L.D. BUTTERFIELD et W.A. BORGEN. Existential considerations for contemporary career counseling, *Journal of Employment Couseling, 42*, 2005, p. 75-92.

REMENNICK, L. et G. SHAKHAR. You never stop being a doctor : The stories of russian immigrant physicians who converted to physiotherapy. *Health : An Interdisciplinary Journal for the Social Study of Health, Ilness and Medecine, 7* (1), 2003, p. 87-108.

UN OUTIL D'APPRENTISSAGE DE LA LANGUE FRANÇAISE **AXÉ SUR L'EMPLOI**

Clicfrançais est un site Internet d'apprentissage du français pour les intervenants et élèves de 16 à 18 ans concernés par le nouveau ***Parcours de formation axée sur l'emploi***.

OBJECTIFS

- Développer des habiletés de communication qui favorisent la préparation et l'intégration au marché du travail.
- Accroître la motivation à l'apprentissage du français.
- Développer des compétences à l'oral et à l'écrit.

Élaboré à partir des recherches de Mme Godelieve Debeurme de l'Université de Sherbrooke, ***Clicfrançais*** propose plus de 50 activités d'apprentissage visant la réalisation de trois projets pédagogiques.

clic français

1 RECHERCHE D'EMPLOI

Ce projet permet à l'élève de :

- Mieux se connaître et se préparer au monde du travail
- Cibler les offres d'emploi et milieux de stages en lien avec ses intérêts
- Comprendre le marché du travail et ses exigences
- Remplir un formulaire de demande d'emploi
- Rédiger une lettre de présentation
- Créer un CV adapté à un poste convoité
- Comprendre un organigramme d'entreprise

2 CRÉATION D'UNE MINI-ENTREPRISE

Ce projet permet à l'élève de :

- Créer une mini-entreprise à l'école
- Choisir des produits à développer
- Bien identifier les caractéristiques des produits de l'entreprise
- Créer des outils publicitaires (slogan, affiche...)
- Communiquer et interagir avec la clientèle



3 PUBLICATION D'UN MAGAZINE

Ce projet permet à l'élève de :

- S'approprier de l'information, l'exploiter et en tirer profit
- Développer son jugement critique face aux informations
- Rédiger des textes variés (reportage, critique, poème, chronique, éditorial…)
- Partager sur les productions écrites réalisées

Pour en connaître davantage sur ***Clicfrançais***, consultez le site Internet du CTREQ.

www.ctreq.qc.ca
Tél. : 418 658-2332











Des formations de qualité dans plus d'une centaine d'établissements de santé et d'organismes communautaires depuis 1996

Documentation disponible en ligne ou sur demande

Institut Victoria
4307, rue Saint-Hubert
Montréal (Québec)
H2J 2W6

Téléphone : 514 954-1848
Télécopieur : 514 954-1849
info@institut-victoria.ca

VISITEZ NOTRE SITE WEB !
www.institut-victoria.ca

PSYCHOLOGIE DE LA PERSONNALITÉ

Responsable de la formation : Monique Bessette, M.Ps. (membre de la Faculté du Masterson Institute, New York)

► NOUVELLES FORMATIONS

■ Intervention en situation de crise suicidaire et trouble de la personnalité

Aller au-delà des limites de l'intervention de crise traditionnelle quand il y a trouble de la personnalité, et mieux gérer les agirs.

Montréal 275 $ (taxes incluses)
les 18 et 25 novembre 2008
les 17 et 24 février 2009

■ Réadaptation physique et trouble de la personnalité

Mieux comprendre comment le trouble de la personnalité complique le processus de réadaptation et intégrer de nouveaux outils d'intervention.

Montréal 275 $ (taxes incluses)
les 19 et 26 mars 2009

► PERFECTIONNEMENT DE 3 JOURS

LES TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ : INTRODUCTION À L'INTERVENTION

Montréal 375 $ (taxes incluses)
Groupe A les 22, 29 octobre et 12 novembre 2008;
Groupe B les 5, 12 et 26 février 2009; Groupe C les 9, 16 et 30 avril 2009

Régions 445 $ (taxes incluses)
Trois-Rivières les 12, 13 et 14 février 2009
Sherbrooke les 16, 17 et 18 avril 2009
Québec les 28, 29 et 30 mai 2009

► PROGRAMME DE FORMATION DE 3 ANS

À LA PSYCHOTHÉRAPIE DES TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ

Prochains groupes débutant à **Montréal** et à **Québec** en septembre 2008

► FORMATION ET SUPERVISION SUR MESURE

POUR LES INSTITUTIONS ET LES REGROUPEMENTS D'INDIVIDUS

► ATELIERS D'UNE JOURNÉE

CONTRE-TRANSFERT ET TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ

Montréal 150 $ (taxes incluses)
le 26 novembre 2008

ATELIERS THÉMATIQUES D'APPROFONDISSEMENT

Prérequis : « Perfectionnement clinique de 3 jours »

Montréal 150 $ (taxes incluses)

- Structure narcissique, le 25 mars 2009
- Structure borderline, le 1er mai 2009
- Structure schizoïde, le 5 juin 2009